GIOVANNI PITRUZZELLA
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2020. február 13. [1]

**C-107/19. sz. ügy**

**XR**
**kontra**
**Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s.**

(az Obvodní soud pro Prahu 9 [prágai 9. sz. kerületi bíróság, Cseh Köztársaság] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2003/88/EK irányelv – Munkaidő-szervezés – A »munkaidő« fogalma – A munkavállaló szünete, amelynek során bevetésre készen két percen belül munkáltatója rendelkezésére kell állnia – A magasabb szintű bíróság uniós jognak nem megfelelő jogi állásfoglalásának tiszteletben tartására vonatkozó kötelezettség – Az uniós jog elsőbbsége”

## I. Bevezetés

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 2. cikkének értelmezésére vonatkozik. [2]

2. E kérelmet az XR és a Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s. (a továbbiakban: Dopravní podnik) között folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, amelynek tárgya, hogy utóbbi fél megtagadta XR részére 95 335 cseh korona (CZK) (hozzávetőleg 3735 euró) [3] késedelmi kamatokkal növelt összegének megfizetését, amelyet a 2005 novembere és 2008 decembere között tűzoltóként folytatott munkavégzése közben tartott szünetek díjazása címén követel.

3. Előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseivel az Obvodní soud pro Prahu 9 (prágai 9. sz. kerületi bíróság, Cseh Köztársaság) arra kéri a Bíróságot, hogy jelölje meg számára azon kritériumokat, amelyek alapján a munkaközi szünet a 2003/88 irányelv szerinti „munkaidőnek” vagy „pihenőidőnek” minősíthető.

[1] Eredeti nyelv: francia.

[2] HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.

[3] Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat keltének időpontjában, 2019. január 3-án jegyzett átváltási árfolyamon.

## II. Jogi háttér

### *A. A 2003/88 irányelv*

4. A 2003/88 irányelv (5) preambulumbekezdése kimondja:

„Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. A pihenés fogalmát időegységekben, azaz napokban, órákban és/vagy ezek részeiben kell kifejezni. A[z] [uniós] munkavállalók számára biztosítani kell a minimális napi, heti és évi pihenőidőt, valamint a megfelelő szüneteket […]”

5. Ezen irányelv 1. cikkének (1) és (2) bekezdése így rendelkezik:

„(1) Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

a) a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében; és

b) az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében.”

6. Az említett irányelv „Meghatározások” című 2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

1. »munkaidő«: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően;

2. »pihenőidő«: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek;

[…]

5. »váltott műszakban végzett munka«: folyamatos vagy megszakításokkal működő üzemelés olyan munkaszervezési módszere, amelyben a munkavállalók egymást váltják egy bizonyos időbeosztás szerint ugyanazon a munkahelyen, és amely azzal jár, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük adott napi vagy heti időtartam során;

[…]

9. »elegendő pihenés«: a munkavállalók rendszeres pihenőidőt kapnak, amelynek tartama időegységekben van kifejezve, és amely elég hosszú és folyamatos annak biztosításához, hogy a munkavállalók fáradtság vagy rendszertelen munka következtében ne okozzanak magukban, a munkatársaikban vagy másokban kárt, valamint ne károsítsák egészségüket se rövid, se hosszú távon.”

7. A 2003/88 irányelv 2. fejezete többek között a „minimális pihenőidőre” vonatkozik. Ezen irányelvnek a „napi pihenőidőre” vonatkozó 3. cikke a következőképpen szól:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg.”

8. Az említett irányelv „szünetekről” szóló 4. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy, ha a munkanap hat óránál hosszabb, minden munkavállalót pihenőszünet illessen meg, amelynek részleteit, beleértve az időtartamot és a szünet biztosításának feltételeit is, kollektív szerződésekben vagy a szociális partnerek közötti megállapodásokban, vagy ezek hiányában nemzeti jogszabályokban állapítják meg.”

9. A 2003/88 irányelv „Heti pihenőidő” címet viselő 5. cikkének első bekezdése értelmében:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg.”

10. Ezen irányelv 17. cikke (3) bekezdése c) pontjának iii. alpontjában egyéb rendelkezések mellett a 4. cikkétől eltérést enged többek között a tűzoltók vonatkozásában is.

### *B. A cseh jog*

11. A 2006. december 31-ig hatályos zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (a munka törvénykönyvéről szóló 65/1965. sz. törvény) 83. cikke kimondta:

„(1) A munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló köteles a munkáltató részére munkát végezni.

(2) A pihenőidő az az időtartam, amely nem munkaidő.

[…]

(5) Az ügyelet az az időtartam, amely alatt a munkavállaló készen áll arra, hogy a munkaszerződése alapján olyan munkát végezzen, amelyet sürgős esetben a beosztása szerinti munkaidőn túl kell elvégezni.

[…]”

12. E törvénynek a „szünetre” vonatkozó 89. cikke kimondta:

„(1) A munkáltató a munkavállaló részére, legfeljebb hat óra folyamatos munkavégzés után étkezésre és pihenésre legalább 30 perces szünetet biztosít; a kiskorú személy részére az ilyen szünetet legfeljebb négy és fél óra folyamatos munkavégzést követően biztosítani kell. Amennyiben az adott munkát nem lehet megszakítani, a munkavállaló részére étkezésre és pihenésre megfelelő időszakot kell biztosítani, a szolgálat vagy munka megszakítása nélkül;

kiskorú személynek az étkezéshez és pihenéshez biztosított szünetet mindig az első mondat alapján kell biztosítani.

(2) A munkáltató az étkezésre biztosított szünet időtartamát megfelelően az illetékes szakmai szervezettel történt egyeztetést követően állapíthatja meg.

(3) E szünetek kezdetét és végét a munkáltató az illetékes szakmai szervezettel történt egyeztetést követően határozza meg.

(4) Az étkezésre és a pihenésre biztosított szünetek nem eshetnek a munkaidő kezdetére és végére.

(5) Az étkezéshez és pihenéshez biztosított szünetek nem számítanak munkaidőnek."

13. E rendelkezéseket a 2007. január 1-jén hatályba lépő zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (a munka törvénykönyvéről szóló 262/2006. sz. törvény) módosította. E törvény 78. cikke értelmében:

„(1) A munka- és pihenőidőre irányadó rendelkezések alkalmazásában:

a) »munkaidő«: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló köteles a munkáltató részére munkát végezni, valamint az az időtartam, amely alatt a munkavállaló a munkahelyén készen áll arra, hogy a munkáltató utasításainak megfelelően feladatot teljesítsen;

[…]

h) »ügyelet«: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló készen áll arra, hogy a munkaszerződése alapján esetlegesen olyan feladatot hajtson végre, amelyet sürgős esetben a beosztása szerinti munkaidőn túl kell elvégezni. Az ügyeletet kizárólag a munkahelytől eltérő – a munkavállalóval egyezetett –helyszínen lehet ellátni;

[…]"

14. A szünetekkel, és a biztonsági okból beiktatott szünettel kapcsolatban e törvény 88. cikke rögzíti:

„(1) A munkáltató a munkavállaló részére, legfeljebb hat óra folyamatos munkavégzés után étkezésre és pihenésre legalább 30 perces szünetet biztosít; kiskorú személy részére az ilyen szünetet legfeljebb négy és fél óra folyamatos munkavégzést követően biztosítani kell. Amennyiben az adott munkát nem lehet megszakítani, a munkavállaló részére étkezésre és pihenésre megfelelő időszakot kell biztosítani, a szolgálat vagy munka megszakítása nélkül; ezen időtartam a munkaidőbe beleszámít. Kiskorú személynek az étkezéshez és pihenéshez biztosított szünetet mindig az első mondat alapján kell biztosítani.

(2) Ha az étkezésre és pihenésre biztosított szünetet meg kell osztani, e szünet egyik részének legalább 15 percig kell tartania.

[…]"

## III. Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

15. 2005 novemberétől 2008 decemberéig XR a Dopravní podniknál – kezdetben tűzoltóparancsnokként, később tűzoltóként – hivatásos tűzoltói munkakört töltött be.

16. XR váltott műszakrendben dolgozott, amely egy reggeli (6.45–19.00 óra közötti) és egy éjszakai (18.45–7.00 óra közötti) műszakot foglalt magában. A napi időbeosztásába két, egyenként 30 perc időtartamú, étkezésre és pihenésre biztosított szünetet iktattak be.

17. 6.30 és 13.30 között XR ellátogathatott a munkaállomásától 200 méterre található üzemi étkezdébe, azzal a feltétellel, hogy magával visz egy adóvevőt arra az esetre, ha sürgős riasztásra kellene indulnia, amely esetben két percen belül el kellett érnie a kijáratot, hogy az üzemi étkezde elé érkező jármű felvegye. Ezenfelül, az állomás, ahol XR munkáját végezte, fel volt szerelve egy ételkészítésre alkalmas helyiséggel, amely az üzemi étkezde nyitvatartási idején kívül is rendelkezésre állt.

18. A szünetek idejét csak akkor számították bele XR munkaidejébe, ha azokat riasztás szakította meg. Következésképpen a megszakítatlan szünetek idejére nem járt díjazás.

19. XR vitatta díjazásának ezen számítási módját, és mivel úgy vélte, hogy a szünetek – még ha azokat nem is szakítják meg – a munkaidő részét képezik, 95 335 CZK (hozzávetőleg 3735 euró) késedelmi kamattal növelt összegének megfizetését követelte az alapjogvita tárgyát képező munkaviszonya alatt a munkaidőbe be nem számított, napi két szünetre járó elmaradt díjazás címén.

20. A kérdést előterjesztő, első fokon eljáró bíróság helyt adott XR kérelmének. Ezen 2016. szeptember 14-i ítéletet a másodfokon eljáró Městský soud v Praze (prágai városi bíróság, Cseh Köztársaság) helybenhagyta.

21. A Dopravní podnik felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő ezen ítéletekkel szemben a Nejvyššyí soud (legfelsőbb bíróság, Cseh Köztársaság) előtt, amely bíróság 2018. június 12-i ítéletével hatályon kívül helyezte azokat. E bíróság a releváns nemzeti jogszabályi rendelkezések alapján megállapította, hogy bár kétségtelenül nem kizárt, hogy a szüneteket riasztás miatt megszakítsák, e megszakításokra csupán véletlenszerűen és előre nem látható módon kerül sor, ezért nem tekinthetők úgy, mint amelyek a munkavállalói kötelezettségek teljesítésének szokásos részét képeznék. Ennélfogva a szüneteket főszabály szerint nem lehet munkaidőnek minősíteni.

22. A Nejvyššyí soud (legfelsőbb bíróság) így érdemi döntéshozatal céljából visszautalta az ügyet a kérdést előterjesztő bírósághoz. Ez utóbbi hangsúlyozza, hogy a nemzeti eljárási szabályoknak megfelelően kötve van a Nejvyššyí soud (legfelsőbb bíróság) jogi állásfoglalásához.

23. Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy azok a körülmények, melyek az XR számára biztosított szünetek esetében fennálltak, inkább amellett szólnak, hogy e szüneteket a 2003/88 irányelv 2. cikkének értelmében vett „munkaidőnek” kell minősíteni.

24. E körülmények között az Obvodní soud pro Prahu 9 (prágai 9. sz. kerületi bíróság, Cseh Köztársaság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) A [2003/88 irányelv] 2. cikke értelmében vett »munkaidőnek« minősül-e az olyan munkaközi szünet, amelynek során a munkavállalónak riasztás esetén két percen belül a munkáltatója rendelkezésére kell állnia?

2) A fenti kérdés értékelését befolyásolja-e az, hogy [a munkaközi szünet] ilyen, riasztás esetén történő megszakítására csak véletlenszerűen és előre nem látható módon kerül sor, vagy adott esetben az, hogy milyen gyakran kerül sor ilyen megszakításra?

3) Az elsőfokú bíróság, amely azt követően jár el, hogy a határozatát magasabb szintű bíróság hatályon kívül helyezte, és az ügyet új eljárás lefolytatása céljából visszautalta elé, eltérhet-e a magasabb szintű bíróságnak az elsőfokú bíróság számára kötelező jogi állásfoglalásától, amennyiben ez az állásfoglalás ellentétes az uniós joggal?”

## IV. Elemzés

### *A. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és második kérdésről*

25. Első és második kérdésével, melyeket véleményem szerint együttesen szükséges vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy e rendelkezés alapján „munkaidőnek” minősül a munkavállalónak a napi munkaideje alatt biztosított olyan munkaközi szünet, amelynek során a munkavállalónak bevetés céljából szükség esetén két percen belül a munkáltató rendelkezésére kell állnia, és hogy az ilyen, szünetet megszakító riasztások véletlenszerű és előre nem látható jellege, illetve gyakorisága befolyással van-e ezen minősítésre.

26. Elöljáróban meg kell állapítani, hogy az alapjogvita egy munkavállalónak az étkezésre és pihenésre biztosított szüneteire járó díjazására vonatkozik, amelyek nem számítanak bele a munkaidőbe, ily módon ezen időszakokra nem jár munkabér, kizárólag a munkavállaló tényleges bevetésének ideje számít bele a munkaidőbe, amely túlóraként kerül elszámolásra.

27. E szempontot illetően a Bíróság ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy a fizetett éves szabadság tárgyában a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében említett különös eset kivételével az irányelv a munkaidő-szervezés egyes szempontjainak szabályozására szorítkozik, oly módon, hogy főszabály szerint nem alkalmazható a munkavállalók díjazására. [4]

28. Mindazonáltal e megállapítás nincs befolyással sem az előterjesztett kérdések relevanciájára, sem megválaszolásuk szükségességére. A Bíróság hatáskörébe tartozik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság számára értelmezze a 2003/88 irányelvben szereplő „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmát, majd a kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy ez alapján, a nemzeti jognak megfelelően a pihenőidő díjazására vonatkozóan megtegye a szükséges megállapításokat. [5]

[4] Lásd többek között: 2018. november 20-i Sindicatul Familia Constanţa és társai ítélet (C-147/17, EU:C:2018:926, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[5] A kérdést előterjesztő bíróság egyébiránt hangsúlyozza, hogy ezen, előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések tárgya semmiképpen nem a vitatott időszakra járó díjazás mértékének meghatározása (lásd az előzetes döntéshozatalra utaló határozat 23. pontját).

29. Ezen pontosítást követően először is emlékeztetek arra, hogy a Bíróság több ízben is kimondta, hogy a 2003/88 irányelv értelmében „munkaidőnek” tekintendő minden olyan időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.[6] Ezen irányelv értelmében a „munkaidő” fogalma három együttes feltétel teljesülését feltételezi: egy térbeli (a munkahelyen tartózkodásra való kötelezettség), egy hatalmi jellegű (a munkáltató rendelkezésére állásra való kötelezettség) és egy szakmai (a tevékenysége vagy feladata végzésére való kötelezettség) feltételről van szó.

30. A Bíróság egyes időtartamoknak „munkaidőként” minősítésére vonatkozó ítélkezési gyakorlata mintegy tükörképét képezi a „pihenőidő” fogalmának, amely a 2003/88 irányelv 2. cikkének 2. pontja értelmében „az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek”. A „munkaidő” tehát a „pihenőidővel” szembeállítva értelmezendő, olyan egymást kizáró fogalmakról lévén szó,[7] amelyek között nem létezik átmeneti kategória. Még ha az ilyen bináris elhatárolás merevnek is tűnhet,[8] a 2003/88 irányelv szövege mindazonáltal nem hagy teret a munkaidő és a pihenőidő közé beékelhető „szürke időszaknak”. Nincs helye tehát az e dichotómiától való eltérésnek, ily módon „ami nem tartozik a »munkaidő« fogalma alá, az a »pihenőidő« fogalma alá tartozik, és fordítva”[9].

31. Egyébiránt emlékeztetek arra, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján a „munkaidő” és a „pihenőidő” 2003/88 irányelv értelmében vett fogalma uniós jogi fogalmak, amelyeket objektív jellemzők alapján kell meghatározni ezen irányelv rendszerének és céljának figyelembevételével, amely minimumkövetelmények bevezetésével a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítására irányul.[10]

32. Jóllehet a Bíróságnak még nem nyílt alkalma arra, hogy a munkaközi szünet 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőként” vagy „pihenőidőként” való minősítésének kérdésében nyilatkozzon, több ízben is foglalkozott ugyanakkor az ezen irányelv hatálya alá tartozó munkavállalók készenléti idejének minősítésével. A Bíróság ezen összefüggésben kidolgozott ítélkezési gyakorlatának vizsgálata megfelelő támpontként szolgálhat, anélkül, hogy a munkaközi szünet sajátosságai figyelmen kívül maradnának.

33. Azon megállapításból kiindulva, hogy „az uniós jog jelen állapotában a valamely munkavállaló által a munkáltatója számára végzett tevékenységek keretében töltött készenléti időt vagy »munkaidőnek« vagy »pihenőidőnek« kell tekinteni”[11], a Bíróság kimondta, hogy a 2003/88 irányelv célkitűzésére figyelemmel, amely a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányul, azáltal, hogy számukra minimális pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít, „a munkavállaló készenléti idő folyamán, szakmai tevékenységének nyújtása céljából a munkahelyen való fizikai jelenlétét és rendelkezésre állását úgy kell tekinteni, hogy az feladatainak gyakorlásához tartozik, még akkor is, ha a ténylegesen végzett tevékenysége a körülmények függvényében változik”[12].

6 Lásd többek között: 2017. július 26-i Hälvä és társai ítélet (C-175/16, EU:C:2017:617, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

7 Lásd többek között: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, a továbbiakban: Matzak ítélet, EU:C:2018:82, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

8 Lásd ebben az értelemben: Sharpston főtanácsnok Matzak ügyre vonatkozó indítványa (C-518/15, EU:C:2017:619, 49. pont).

9 Lásd: Bot főtanácsnok Bizottság kontra Írország ügyre vonatkozó indítványa (C-87/14, EU:C:2015:192, 40. pont).

10 Lásd többek között: Matzak ítélet (62. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

11 Lásd: Matzak ítélet (55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

12 Lásd többek között: Matzak ítélet (57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

34. A Bíróság ítélkezési gyakorlatából ily módon kitűnik, hogy „a 2003/88 irányelv értelmében vett »munkaidő« minősítése szempontjából a meghatározó tényező az, hogy a munkavállaló köteles fizikailag jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen, és ott ez utóbbi rendelkezésére állni, hogy szükség esetén azonnal képes legyen a megfelelő szolgáltatások nyújtására. Valójában e kötelezettségeket, amelyek következtében az érintett munkavállalók a készenlét ideje alatt nem választhatják meg tartózkodási helyüket, úgy kell tekinteni, mint amelyek feladatuk ellátásához tartoznak” [13].

35. Ezen ítélkezési gyakorlat keretében a Bíróság megkülönböztetett módon kezelte azt a helyzetet, amikor a munkavállaló a készenlétet olyan készenléti rendszer szerint teljesíti, amelynek értelmében folyamatosan elérhetőnek kell lennie, anélkül azonban, hogy kötelessége lenne jelen lenni a munkahelyén. A Bíróság szerint „[u]gyanis a munkavállaló ebben a helyzetben, még ha munkáltatója rendelkezésére áll is, amennyiben elérhetőnek kell lennie, kevesebb kötelezettség mellett oszthatja be idejét, és fordíthatja azt saját szükségleteire. Ilyen körülmények között kizárólag a tevékenység tényleges nyújtásához kapcsolódó időt kell a 2003/88 irányelv értelmében vett »munkaidőnek« tekinteni” [14].

36. A Matzak ítélet alapjául szolgáló ügyben a Bíróság elé a következő eset került: Rudy Matzaknak nem csupán elérhetőnek kellett lennie készenléti ideje alatt. Egyrészt köteles volt nyolc percen belül reagálni munkáltatója hívásaira, másrészt köteles volt fizikailag jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen. Ugyanakkor ez a hely R. Matzak lakóhelye volt, nem pedig a munkahelye.

37. E helyzet értékelése során a Bíróság megállapította, hogy „a munkáltató által meghatározott helyen való fizikai tartózkodás kötelezettsége, valamint az a kötöttség, amely a munkahelyre 8 percen belül való beérés szükségességéből földrajzi és időbeli szempontból adódik, objektíve korlátozzák az R. Matzak helyzetében lévő munkavállalók azon lehetőségét, hogy személyes és társadalmi szükségleteikre fordítsák az idejüket” [15]. Ugyanis a Bíróság szerint „[e] kötöttségekre tekintettel R. Matzak helyzete különbözik egy olyan munkavállaló helyzetétől, akinek készenléti szolgálata alatt egyszerűen csak munkáltatója rendelkezésére kell állnia, hogy az elérhesse” [16]. A Bíróság ebből azt a következtetést vonta le, hogy a „munkaidő” 2003/88 irányelv 2. cikkében előírt fogalmát akként kell értelmezni, hogy azt alkalmazni kell olyan helyzetben, amikor a munkavállaló köteles a készenléti időt lakóhelyén tölteni, munkáltatója rendelkezésére állni, és képesnek kell lennie munkahelyére nyolc percen belül beérni. [17] A Bíróság érvelésében meghatározó jelentőséget tulajdonított azon körülménynek, hogy a munkavállalónak a munkáltató hívásaira való nyolc percen belüli reagálási kötelezettsége, amely az otthonában töltött készenléti idejében fennáll, jelentős mértékben korlátozza más tevékenység végzésének a lehetőségét. [18]

38. Úgy vélem, hogy a Bíróság által a Matzak ítéletében tett megállapítások *a fortiori* érvényesek olyan helyzetben, amelyben a munkavállalóra – aki szünetének ideje alatt ezen időszak rövidsége miatt szabad mozgásában amúgy is korlátozott – földrajzi és időbeli kötöttségek vonatkoznak abból fakadóan, hogy szükség esetén két percen belül bevetésre készen kell állnia.

13 Lásd többek között: Matzak ítélet (59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

14 Lásd: Matzak ítélet (60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

15 Lásd: Matzak ítélet (63. pont).

16 Lásd: Matzak ítélet (64. pont).

17 Lásd: Matzak ítélet (65. pont).

18 Lásd: Matzak ítélet (66. pont).

39. E jelentős kötöttség lehetetlenné teszi a munkavállaló számára, hogy a szünettel tölthető idejét saját szándéka szerint oszthassa be és személyes és társadalmi szükségleteire fordíthassa. Éppen ellenkezőleg, az ilyen munkavállalót úgy kell tekinteni, mint aki szünetének ideje alatt a munkáltatója rendelkezésére áll, mivel jogilag köteles munkáltatója utasításait teljesíteni, és számára a tevékenységét gyakorolni.[19] Hozzáteszem, hogy a munkavállaló azon kötelezettsége, hogy szünetének ideje alatt szükség esetén két percen belül bevetésre készen álljon, e munkavállalót folyamatos szolgálatteljesítésre és állandó készültségre kényszeríti. Egyébiránt megjegyzem, hogy szünetének ideje alatt a munkavállalónak nincs kijelölt helyettese.

40. Ilyen körülmények együttes fennállása esetén a munkaközi szünet 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” való minősítése véleményem szerint nem függhet az ezen szünet alatti riasztások véletlenszerű és előre nem látható jellegétől, ahogy gyakoriságától sem. Az elfogadott minősítés ugyanis nem függhet ennyire változékony tényezőktől anélkül, hogy a jogbizonytalanságot eredményező eseti szabályozás területére tévednénk. Ráadásul a Bíróság már korábban kimondta, hogy ezen irányelvet alkalmazni kell a tűzoltósági tevékenységekre „még akkor is, ha a beavatkozások, amelyek e tevékenységekhez kapcsolódhatnak, természetüknél fogva nem előre láthatóak”[20].

41. Egyébiránt megjegyzem, hogy a Bíróság szerint a munkavállaló által végzett munka intenzitása vagy a munkavállaló teljesítménye nem szerepel a 2003/88 irányelv 2. cikkének értelmében vett „munkaidő” fogalmának jellemzői között.[21] Ily módon a munkavállaló munkahelyén teljesített jelenléti idejének az ezen irányelv értelmében vett „munkaidőnek” való minősítése nem függhet a munkavállaló által végzett munka intenzitásától, hanem az kizárólag az utóbbi azon kötelezettségéből ered, hogy a munkáltató rendelkezésére kell állnia.[22] Ráadásul azon megállapítás, mely szerint a munkavállaló által ténylegesen végzett tevékenység a körülmények függvényében változik, nem zárja ki, hogy e munkavállalót úgy tekintsék, mint aki feladatait látja el.[23]

42. Ezek alapján azt a következtetést vonom le, hogy a 2003/88 irányelv értelmében nem kizárólagosan azon bevetések minősítendők „munkaidőnek”, amelyeket a munkavállaló szünetének ideje alatt végrehajt, hanem tágabban az az időszak is, amely alatt e munkavállaló munkáltatója rendelkezésére áll, hogy szükség esetén két percen belül bevethető legyen.

43. Nem tagadom, hogy – amint arra az Európai Bizottság is rámutat – a szünet jellegénél fogva sajátos vonásokkal bír, amelyek megkülönböztetik e fogalmat a 2003/88 irányelv 3. illetve 5. cikkében szabályozott napi és heti pihenőidőtől, és amelyek a szünetre vonatkozó különös kötöttségekhez és korlátozásokhoz vezethetnek.[24] Nem arról van szó tehát, hogy a szüneteknek minőségi szinten ugyanazon lehetőségeket kellene biztosítaniuk a munkavállalók számára személyes és társadalmi szükségleteikre fordítható idő tekintetében, mint az egyéb pihenőidőszakoknak, amelyek időtartamuknál fogva e munkavállalók részére személyes

[19] Lásd: 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578, 36. pont).

[20] Lásd többek között: Matzak ítélet (27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[21] Lásd többek között: Matzak ítélet (56. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[22] Lásd: 2005. december 1-i Dellas és társai ítélet (C-14/04, EU:C:2005:728, 58. pont).

[23] Lásd: Matzak ítélet (57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[24] Közelebbről, a szünet rövid időtartamából fakadóan időbeli és földrajzi kötöttségekkel terhelt. Az, hogy két munkaidőszak közé ékelődik, azzal a következménnyel is járhat, hogy a munkavállalónak bizonyos típusú munkavégzés esetében a szünetet például formaruhájában kell eltöltenie.

elfoglaltságaik szempontjából nagyobb teret engednek.[25] Mindezek alapján véleményem szerint kizárólag az általam javasolt értelmezés biztosítja azt, hogy a 2003/88 irányelv 4. cikkében szabályozott szünet ténylegesen lehetővé tegye a munkavállaló számára, hogy ezen időszakot pihenéssel töltse.

44. A szünet ugyanis pihenőidőnek számít, ahogyan azt a 2003/88 irányelv (5) preambulumbekezdése is alátámasztja, amely a „megfelelő szünetek” fogalmát belefoglalja azon követelménybe, hogy „[m]inden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár”. Arra is rá kell mutatni, hogy egyrészt ezen irányelv 4. cikke – jelesül – az említett irányelvnek a „minimális pihenőidőre” vonatkozó 2. fejezetében helyezkedik el, másrészt pedig azt, hogy e cikk a napi pihenőidőre vonatkozó 3. cikk és a heti pihenőidőre vonatkozó 5. cikk között foglal helyet.

45. E tekintetben emlékeztetek arra, hogy a 2003/88 irányelv célja minimumkövetelmények megállapítása a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése útján.[26]

46. Ennek az Európai Unió szintjén történő harmonizációnak a munkaidő megszervezése területén az a célja, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének jobb védelmét biztosítsa azáltal, hogy ez utóbbiaknak minimális – különösen napi és heti – pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít, illetve a heti munkaidő tartamára felső határt állapít meg.[27]

47. Ily módon a tagállamok, azon intézkedéseken kívül, melyeket a 2003/88 irányelv 3. és 5. cikkének megfelelően meg kell hozniuk,[28] ezen irányelv 4. cikke alapján arra is kötelesek, hogy „meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy ha a munkanap hat óránál hosszabb, minden munkavállalót pihenőszünet illessen meg, amelynek részleteit, beleértve az időtartamot és a szünet biztosításának feltételeit is, kollektív szerződésekben vagy a szociális partnerek közötti megállapodásokban, vagy ezek hiányában nemzeti jogszabályokban állapítják meg”.

48. A 2003/88 irányelv teljes érvényesülésének biztosítása érdekében fontos tehát, hogy a tagállamok biztosítsák az ezen irányelvben előírt minimális pihenőidők tiszteletben tartását.[29] Ez magában foglalja azt is, hogy a tagállamok garantálják, hogy a munkaközi szünet idejét a munkavállalók tényleges pihenésre fordíthassák.

49. Kétségtelen, hogy a 2003/88 irányelv 4. cikke nem határozza meg azon konkrét részletszabályokat, amelyek által a tagállamoknak biztosítaniuk kell a pihenőszünethez való jog gyakorlati végrehajtását, és amelyeket kollektív szerződésekben vagy a szociális partnerek közötti megállapodásokban, vagy ezek hiányában nemzeti jogszabályokban állapítanak meg.

50. Mindenesetre, a Bíróság által a 2003/88 irányelv 3. és 5. cikkében előírt minimális pihenőidővel kapcsolatban kimondottak nyomán meg kell állapítani, hogy a tagállamoknak, noha e tekintetben mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek, ettől még, figyelemmel az ezen irányelv által követett alapvető célra, amely a munkavállalók élet- és munkafeltételei hatékony védelmének biztosítása, valamint biztonságuk és egészségük magasabb szintű védelme, garantálniuk kell, hogy

[25] Ily módon nyilvánvaló, hogy a munkavállaló nem azonos fokú szabadsággal rendelkezhet idejével egy harmincperces szünet alkalmával, mint tizenegy órás napi pihenője vagy huszonnégy órás heti pihenője alatt.

[26] Lásd többek között: 2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[27] Lásd többek között: 2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[28] Lásd többek között: 2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[29] Lásd többek között: 2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

az említett irányelv 4. cikkében biztosított jog hatékony érvényesülése teljes mértékben biztosított legyen, lehetővé téve, hogy e munkavállalók ténylegesen részesüljenek pihenőszünetben, ha a napi munkaidejük meghaladja a hat órát. [30]

51. Következésképpen a tagállamok által a 2003/88 irányelv előírásai végrehajtásának biztosítása érdekében meghatározott részletes szabályok nem lehetnek olyanok, amelyek megfoszthatják lényegétől a pihenőszünethez való jogot, amelyet ezen irányelv 4. cikke biztosít. [31]

52. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a munkavállalót a munkaviszonyban a gyengébb félnek kell tekinteni, miáltal meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozhassa a jogait. [32]

53. Márpedig a 2003/88 irányelv 4. cikkének célkitűzése véleményem szerint nem teljesülhet, ha a munkavállaló pihenőszünete bármely pillanatban megszakadhat. Az esetleges bevetés bekövetkezéséből eredő bizonytalanság olyan jellegű – amint azt már korábban említettem –, hogy a munkavállalót állandó készültségben tartja, ami ellentétes a pihenőszünet céljával. Véleményem szerint sem az a körülmény, hogy a szünet megszakítása véletlenszerű vagy előre nem látható, sem az, hogy milyen gyakran fordul elő, nem befolyásolja e megállapítást.

54. Végezetül, a teljesség kedvéért rámutatok arra, hogy a 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdése c) pontjának iii. alpontja kimondja, hogy többek között ezen irányelv 4. cikkétől el lehet térni egyebek mellett a tűzoltó és polgári védelmi szolgálatok esetében. Az alapjogvita középpontjában mindazonáltal az XR által kivett szüneteknek az említett irányelv értelmében vett „munkaidőnek” vagy „pihenőidőnek” való minősítése áll, így nem szükséges figyelembe venni e rendelkezést, amellyel kapcsolatban pontosítom, hogy azt az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem említi. Mindenesetre megjegyzem, hogy a Bíróság megállapította, hogy a 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdése c) pontjának iii. alpontja nem teszi lehetővé a tagállamok számára, hogy a munkavállalók egyes csoportjai tekintetében eltérjenek ezen irányelvnek – a többek között – a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmát meghatározó 2. cikkétől. [33]

55. A fenti megfontolásokra tekintettel azt javasolom a Bíróságnak, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és második kérdésre azt a választ adja, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkét úgy kell értelmezni, hogy e rendelkezés alapján „munkaidőnek” minősül a munkavállalónak a napi munkaideje alatt biztosított olyan munkaközi szünet, amelynek során a munkavállalónak bevetés céljából szükség esetén két percen belül a munkáltató rendelkezésére kell állnia. Az ilyen, szünetet megszakító riasztások véletlenszerű és előre nem látható jellege, illetve gyakorisága nincs befolyással ezen minősítésre.

[30] Lásd többek között: 2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[31] Lásd többek között, analógia útján: 2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 43. pont, valamint az ott hivatkozott gyakorlat). Ennélfogva, a 2003/88 irányelv 4. cikkében a tagállamok részére biztosított mozgástérnek kizárólag az a célja, hogy a szünetek időtartamát és gyakoriságát a munkaszervezéshez kötődő kötöttségekhez és annak jellegéhez igazítsa. Ez a gondolat tükröződik egyébiránt ezen irányelv 13. cikkében, melynek értelmében „[a] tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkát egy bizonyos munkaritmus szerint megszervezni kívánó munkáltató vegye figyelembe azt az általános elvet, hogy a munkát az azt végző emberhez kell igazítani, különösen a monoton munka és az előre megállapított munkaritmusban való munkavégzés elkerülése érdekében, a tevékenység milyensége, valamint a biztonsági és egészségvédelmi követelmények, *különösen a munkaközi szünetek fényében*” (kiemelés tőlem).

[32] Lásd többek között és analógia útján: 2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[33] Lásd: Matzak ítélet (39. pont).

### *B. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdésről*

56. A kérdést előterjesztő bíróság harmadik kérdésével lényegében annak eldöntésére kéri a Bíróságot, hogy ellentétes-e az uniós joggal, ha az a nemzeti bíróság, amely azt követően jár el, hogy határozatát magasabb szintű bíróság hatályon kívül helyezte, és az ügyet új eljárás lefolytatása céljából visszautalta elé, a nemzeti eljárási jognak megfelelően kötve van e magasabb szintű bíróság jogi állásfoglalásához, amennyiben ez az állásfoglalás nem egyeztethető össze az uniós joggal.

57. A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az uniós jog elsőbbsége elvének értelmében, amennyiben a nemzeti jogszabályoknak az uniós jog követelményeivel összhangban álló értelmezése nem lehetséges, az uniós jogi rendelkezéseket hatáskörének keretei között alkalmazni hivatott nemzeti bíróság köteles biztosítani e normák teljes érvényesülését, szükség esetén – saját hatáskörénél fogva – mellőzve a nemzeti jogszabályok uniós joggal ellentétes rendelkezéseinek alkalmazását, utólagosan is, anélkül hogy előzetesen kérelmeznie vagy várnia kellene azok jogalkotói vagy bármilyen egyéb alkotmányos úton történő megsemmisítésére. [34]

58. A nemzeti bíróság azon kötelezettsége, hogy az uniós jog elsőbbségét biztosítsa, attól függetlenül fennáll, hogy a nemzeti igazságszolgáltatás rendszerének mely szintjéhez tartozik.

59. Ily módon az alacsonyabb és a magasabb szintű nemzeti bíróságok között az előzetes döntéshozatalra történő utalást követően fennálló viszony tekintetében emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy a Bíróság által az előzetes döntéshozatali eljárás során hozott ítélet az alapügy elbírálásánál a nemzeti bíróságra nézve kötelező erejű a szóban forgó uniós intézmények jogi aktusainak értelmezését vagy érvényességét illetően. [35] Következésképpen az a nemzeti bíróság tehát, amely korábban már élt az EUMSZ 267. cikk második bekezdésében részére biztosított lehetőséggel, kötve van az alapügy elbírálásánál a Bíróság által a szóban forgó rendelkezések tekintetében adott értelmezéshez, és adott esetben figyelmen kívül kell hagynia a felsőbb szintű bíróság megállapításait, ha úgy ítéli meg, hogy ezen értelmezésre való figyelemmel azok nem felelnek meg az uniós jognak. [36]

60. Hozzáteszem, hogy az uniós jog teljes érvényesülésének biztosítására vonatkozó követelmény a nemzeti bíróságok azon kötelezettségével jár, hogy adott esetben módosítaniuk kell az állandó ítélkezési gyakorlatot, amennyiben az a nemzeti jognak az uniós joggal összeegyeztethetetlen értelmezésén alapul. [37] Ennélfogva a nemzeti bíróságok kötelesek az EUMSZ 267. cikk teljes érvényesülését akként biztosítani, hogy szükség esetén – bírói hatalmuknál fogva – mellőzik bármely nemzeti jogszabály magasabb szintű bíróság értelmezése szerinti alkalmazását, mivel ezen értelmezés nem egyeztethető össze az uniós joggal. [38]

61. A fenti megfontolásokra tekintettel azt javasolom a Bíróságnak, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdésre azt a választ adja, hogy ellentétes az uniós joggal, ha az a nemzeti bíróság, amely azt követően jár el, hogy a határozatát magasabb szintű

[34] Lásd többek között: 2019. június 24-i Popławski ítélet (C-573/17, EU:C:2019:530, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[35] Lásd többek között: 2010. október 5-i Elchinov ítélet (C-173/09, EU:C:2010:581, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[36] Lásd: 2010. október 5-i Elchinov ítélet (C-173/09, EU:C:2010:581, 30. pont).

[37] Lásd többek között: 2016. július 5-i Ognyanov ítélet (C-614/14, EU:C:2016:514, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[38] Lásd többek között: 2016. július 5-i Ognyanov ítélet (C-614/14, EU:C:2016:514, 36. pont).

bíróság hatályon kívül helyezte, és az ügyet új eljárás lefolytatása céljából visszautalta elé, a nemzeti eljárási jognak megfelelően kötve van e magasabb szintű bíróság jogi állásfoglalásához, amennyiben ez az állásfoglalás nem egyeztethető össze az uniós joggal.

## V. Végkövetkeztetés

62. A fenti megfontolásokra tekintettel azt javasolom a Bíróságnak, hogy az Obvodní soud pro Prahu 9 (prágai 9. sz. kerületi bíróság, Cseh Köztársaság) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre a következő választ adja:

1) A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 2. cikkét úgy kell értelmezni, hogy e rendelkezés alapján „munkaidőnek” minősül a munkavállalónak a napi munkaideje alatt biztosított olyan munkaközi szünet, amelynek során a munkavállalónak bevetés céljából szükség esetén két percen belül a munkáltató rendelkezésére kell állnia. Az ilyen, szünetet megszakító riasztások véletlenszerű és előre nem látható jellege, illetve gyakorisága nincs befolyással ezen minősítésre.

2) Ellentétes az uniós joggal, ha az a nemzeti bíróság, amely azt követően jár el, hogy a határozatát magasabb szintű bíróság hatályon kívül helyezte, és az ügyet új eljárás lefolytatása céljából visszautalta elé, a nemzeti eljárási jognak megfelelően kötve van e magasabb szintű bíróság jogi állásfoglalásához, amennyiben ez az állásfoglalás nem egyeztethető össze az uniós joggal.